

Brochure n° 3308

**Convention collective nationale**

IDCC : 2270. – **UNIVERSITÉS ET INSTITUTS CATHOLIQUES**

**ACCORD DE BRANCHE DU 12 JUILLET 2006**

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0651045M*

IDCC : 2270

Vu l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;

Vu la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,

les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les organisations signataires du présent accord considèrent que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les personnes que pour les universités ou instituts catholiques et établissements d'enseignement supérieur et de recherche privés. Les parties signataires du présent accord s'accordent pour considérer que les priorités en termes de formation professionnelle doivent porter sur les axes suivants :

- permettre l'approfondissement des compétences et l'acquisition de qualifications ;
- préparer les salariés aux évolutions des structures d'enseignement, aux technologies nouvelles et à un meilleur accompagnement des étudiants ;
- favoriser la réalisation des projets professionnels et l'éventuelle mobilité des salariés.

Elle doit être encouragée, pour l'ensemble des salariés, y compris les salariés à temps partiel, les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés en seconde partie de parcours professionnel ou en reprise d'activité et ce dans un souci d'égalité homme-femme.

Par ailleurs, les parties signataires considèrent que le développement de la formation continue doit résulter tant de l'initiative de l'employeur, pour lequel il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés notamment de mieux maîtriser leur carrière professionnelle, ainsi que des avis et propositions des instances représentatives du personnel et de la commission paritaire nationale de l'emploi des universités et instituts catholiques de France.

Elles estiment, en outre, que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la formation notamment dans le cadre de l'entretien professionnel d'activité, en raison de sa fonction d'animation et de ses connaissances professionnelles et techniques.

Elles réaffirment l'importance de l'accès à la formation professionnelle de tous les salariés de la branche. Ils doivent devenir acteurs à part entière du développement de leurs compétences, notamment avec la mise en œuvre du droit individuel à la formation, du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation, mais aussi avec l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience et des bilans de compétences.

Afin de permettre aux salariés et aux universités et instituts catholiques de France de répondre aux enjeux et aux priorités des années à venir et de renforcer leur politique de l'emploi, les organisations signataires du présent accord ont décidé de compléter les dispositifs existants de la branche, notamment en intégrant les modalités de mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle tout au long de la vie.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Entrent dans le champ d'application du présent accord les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes NAF 803Z et 804D.

## **Article 2**

### *Dispositions générales*

Les établissements s'efforceront d'atteindre les objectifs affirmés dans le préambule, en encourageant leurs salariés à accéder à la formation professionnelle, dans le cadre des dispositifs légaux en vigueur :

- à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) ;
- à l'initiative du salarié et en accord avec l'employeur dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- et pour certains publics :
  - à l'embauche, dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
  - en cours de carrière, dans le cadre de la période de professionnalisation.

## **Article 3**

### *Plan de formation*

#### 3.1. Définition

Le plan de formation est constitué par l'ensemble des formations, décidées par l'employeur ou proposées par un ou plusieurs salariés, dans l'intérêt de l'entreprise.

Le plan de formation distingue 3 catégories d'actions de formation :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail : ce sont toutes les actions de formation indispensables au salarié pour remplir les missions et les tâches liées à son poste de travail.

2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi : ce sont toutes les actions qui permettent au salarié d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa qualification ou d'apporter la formation nécessaire au maintien dans son emploi.

3. Les actions de formation liées au développement des compétences : ce sont toutes les actions qui doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'acquérir une qualification supérieure.

#### 3.2. Bénéficiaires

Le choix des salariés appelés à suivre les actions figurant dans le plan de formation appartient à l'employeur, dans le respect des dispositions légales et après consultation des instances représentatives du personnel. Tous les salariés sont susceptibles d'être concernés. Les personnes choisies sont tenues de se conformer à la demande de l'employeur, sauf si elles peuvent faire état d'un motif de refus légitime.

#### 3.3. Conditions de mise en œuvre

Les actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise pourront se faire pendant ou hors temps de travail, suivant leur classement dans l'une des trois catégories d'actions de formation et conformément aux dispositions légales en vigueur. Elles peuvent être réalisées en interne ou en externe.

## **Article 4**

### *Congé individuel de formation*

#### 4.1. Définition

Le congé individuel de formation permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise. Sauf accord d'entreprise sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à 1 an pour un stage à temps plein ou à 1 200 heures pour un stage à temps partiel.

## 4.2. Bénéficiaires

Tout salarié peut accéder à un congé individuel de formation. Une condition d'ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, est nécessaire. Un délai de franchise entre 2 CIF doit être respecté. Sa durée, qui dépend de celle du précédent congé individuel de formation, ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 6 ans.

## 4.3. Conditions de mise en œuvre

Le salarié doit présenter à son employeur dans un délai de 60 jours (ou 120 jours pour des stages d'une durée continue de plus de 6 mois) une demande écrite d'autorisation d'absence qui indique avec précision l'intitulé, la date d'ouverture, la durée de la formation, ainsi que l'organisme qui la réalise.

Si le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit au CIF et respecte la procédure de demande d'autorisation d'absence, l'employeur ne peut pas s'opposer au départ en formation du salarié, mais uniquement en reporter la date, dans le respect des conditions légales.

## Article 5

### *Droit individuel à la formation*

#### 5.1. Définition

Le droit individuel à la formation consiste pour les salariés bénéficiaires à disposer d'un crédit d'heures annuel pour suivre à leur initiative une action de formation avec l'accord de l'employeur.

#### 5.2. Bénéficiaires

Sont concernés par le droit individuel à la formation les salariés sous contrat à durée indéterminée ayant 1 an d'ancienneté et les salariés ayant travaillé sous CDD pendant au moins 4 mois consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois.

Le droit individuel à la formation ne s'applique pas aux contrats de formation en alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation), ainsi qu'aux anciens contrats d'insertion en alternance (contrat de qualification, d'orientation et d'adaptation en cours d'exécution).

#### 5.3. Ouverture du droit

Les droits s'acquèrent à concurrence de 20 heures par année d'acquisition, pour les salariés à temps complet, et au prorata de la durée contractuelle du travail pour les salariés à temps partiel. La période de référence d'acquisition des droits sera définie auprès de chaque université et institut catholique.

Le calcul du droit ne comptabilise pas les périodes de suspension du contrat de travail qui ne sont pas prises en compte dans le calcul des congés payés à l'exception du congé parental d'éducation et du congé de présence parentale.

Par conséquent, viennent en déduction du calcul des droits au DIF les périodes d'absences liées à :

- un congé sabbatique ;
- un congé pour création d'entreprise ;
- un congé sans solde ;
- un congé individuel de formation.

Les droits acquis annuellement peuvent se cumuler sur une durée de 6 ans, exceptés pour les salariés à temps partiel où la durée n'est pas limitée. A défaut de son utilisation pour tout ou partie, le droit individuel à la formation est plafonné à 120 heures pour les salariés à temps complet et à temps partiel. Chaque action de formation réalisée dans le cadre du droit individuel à la formation s'impute sur le contingent d'heures de formation disponible et régénère des droits toujours dans la limite des 120 heures.

#### 5.4. Actions de formation prioritaires

Le droit individuel à la formation pourra être utilisé pour des actions de formation éligibles au titre du DIF concernant l'évolution des emplois, le maintien dans l'emploi ou le développement des compétences.

Seront éligibles prioritairement au titre du droit individuel à la formation les actions de formation en lien avec l'emploi, dans les domaines suivants :

- maîtrise des nouvelles technologies ;
- formation management ;
- formation en langues étrangères ;
- théologie, éthique, science des religions.

#### 5.5. Information individuelle et collective

L'ensemble des salariés bénéficiaires sera informé annuellement de ses droits acquis, dans les conditions définies par chaque université ou institut catholique.

En cas de licenciement, les droits acquis seront communiqués par écrit dans la lettre de notification du licenciement.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin de son préavis.

Dans le cadre de l'information du comité d'entreprise sur la formation professionnelle, il sera présenté un bilan des actions réalisées au titre du DIF, ainsi que les demandes en la matière pour l'année à venir.

#### 5.6. Conditions de mise en œuvre

Les demandes de formation au titre du DIF devront être portées par écrit à la connaissance de l'employeur selon les modalités définies au sein de chaque université ou institut catholique. En tout état de cause, ces demandes devront préciser le contenu précis de la formation envisagée (notamment le coût, la durée, l'organisme de formation...).

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande pour faire connaître sa décision. Le refus éventuel pourra porter notamment sur :

- le non-respect de la procédure par le salarié ;
- le dépassement du délai de prévenance instauré au sein de chaque institut ;
- la non-disponibilité des fonds ;
- le coût global de la formation (coût pédagogique, frais de transport et hébergement) ;
- le contenu de la formation ;
- l'intérêt professionnel ;
- la durée de la formation ou sa date de mise en œuvre ;
- la désorganisation du service.

En cas de refus pendant 2 années consécutives, le salarié a la possibilité de présenter sa demande auprès de l'organisme gestionnaire du congé individuel à la formation. L'organisme assurera la prise en charge financière si l'action de formation sollicitée correspond à ses propres priorités et critères. Dans ce cas, l'employeur doit respecter les conditions définies à l'article L. 933-5 du code du travail.

Une même demande ne pourra être réitérée qu'après un délai de franchise de 6 mois.

Le financement des frais pédagogiques et des éventuels coûts de déplacement et d'hébergement est assuré par l'OPCA-EFP (OPCA du secteur Enseignement et formation privés) sur le budget consacré aux priorités de branche, dans la limite des fonds disponibles pour le DIF prioritaire et sur le budget du plan de formation pour le DIF non prioritaire.

Les actions de formation prioritaires pourront également être financées sur le budget relatif à la professionnalisation selon les modalités de prise en charge adoptées par le conseil d'administration de l'OPCA-EFP.

## 5.7. Temps de travail

Les actions de formation liées au DIF se déroulent en dehors du temps de travail. Un accord d'entreprise peut prévoir que le DIF se déroulera partiellement sur le temps de travail.

## 5.8. Allocation de formation

Dans le cadre du DIF hors temps de travail, le salarié perçoit une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette versée au cours des 12 derniers mois rapportée au total des heures rémunérées sur cette même période, après réception des feuilles d'émargement. Cette allocation n'a pas le caractère de salaire. Elle n'entre ni dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale ni dans l'assiette des droits calculés sur le salaire (congrés payés...). Elle n'est pas soumise à la CSG et la CRDS.

L'allocation de formation fera l'objet d'une annexe au bulletin de paye.

Pendant la durée de la formation, l'intéressé bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

## 5.9. Ruptures du contrat de travail

En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, les droits acquis sont perdus.

Dans les autres cas de licenciement, le salarié peut demander à bénéficier de ses droits par écrit avant la fin de son préavis. Il est précisé qu'en l'absence de demande du salarié de bénéficier de ses droits au DIF, celui-ci perd ses droits.

En cas de demande, l'employeur verse directement à l'organisme de formation choisi par le salarié le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis afin de financer l'action de formation, la validation des acquis de l'expérience ou le bilan de compétences.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, dans les conditions prévues par le présent accord, sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin de son préavis.

En cas de départ pour l'un des établissements entrant dans le champ d'application du présent accord, la transférabilité des droits acquis est assurée.

En cas de départ à la retraite, le salarié perd ses droits au titre du droit individuel à la formation.

## Article 6

### *Contrat de professionnalisation*

#### 6.1. Définition

Le contrat de professionnalisation associe des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et des périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

#### 6.2. Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes de moins de 26 ans de tout niveau qui souhaitent compléter leur formation initiale, et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès lors qu'une action de professionnalisation est indispensable pour leur accès à l'emploi. Le contrat de professionnalisation a pour objet de compléter une formation initiale et/ou d'acquiesrir une qualification afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

#### 6.3. Durée du contrat

Il peut être à durée déterminée pour une période comprise entre 6 et 12 mois, ou à durée indéterminée. Le contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être renouvelé 1 fois, dans les situations suivantes :

- échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
- maternité, maladie ou accident du travail ;
- défaillance de l'organisme de formation ;

#### 6.4. Durée des actions de professionnalisation

L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée est comprise entre 6 et 12 mois.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise. Ces actions ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

Toutefois, pour les publics et les actions suivantes :

- les demandeurs d'emploi jeunes et adultes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle ;
- l'action de professionnalisation menant à une qualification professionnelle pouvant être sanctionnée par un diplôme (formation du type BEP, CAP, DUT, BTS, licence professionnelle, mastère...), un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles,

les parties signataires conviennent que :

- la durée du contrat ou l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois ;
- quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions de formation peuvent être d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat dans la limite de 1 500 heures.

#### 6.5. La fonction tutorale

L'employeur peut désigner un tuteur pour guider et accueillir les personnes en contrat de professionnalisation dans la limite de 3 bénéficiaires par tuteur. La personne désignée devra justifier d'une expérience professionnelle au sein de l'entreprise d'au moins 2 ans, en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visé. Aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir refusé d'être tuteur.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale sont imputables sur le budget consacré aux priorités de branche dans la limite d'un plafond défini par l'OPCA-EFP et par bénéficiaire.



## Article 7

### *Périodes de professionnalisation*

#### 7.1. Définition

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée. La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relèvent les universités et instituts.

#### 7.2. Bénéficiaires

La possibilité de suivre une formation dans le cadre d'une période de professionnalisation s'adresse aux catégories de salariés suivantes :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail et les salariés dont l'emploi est menacé ;
- les salariés n'ayant aucune qualification reconnue, notamment lorsque l'action permet l'acquisition d'un diplôme, d'une certification ou d'un titre à finalité professionnelle ;
- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à l'emploi ;
- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de 50 ans et plus ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les salariés concernés par un changement d'emploi ;
- les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental d'éducation ou d'adoption ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- les salariés déclarés inaptes pour cause de maladie ou d'accident ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-3 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés.

#### 7.3. Conditions de mise en œuvre

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur, pendant ou hors temps de travail. Toutefois, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions de l'article L. 932-1-IV du code du travail sont applicables. Pendant la durée de la période, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation prévue à l'article L. 932-1-III du code du travail.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

#### 7.4. Actions de formation prioritaires

Seront éligibles prioritairement au titre de la période de professionnalisation, les actions de formation visant :

- la maîtrise des nouvelles technologies ;
- les métiers des équipes techniques et administratives ;
- l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances en lien avec les emplois des universités et des instituts et leurs évolutions prévisibles.

Le financement des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est assuré par l'OPCA-EFP sur le budget consacré aux priorités de branche, sur la base d'un forfait horaire établi par décret.

Par ailleurs, les dispositions relatives à la fonction tutorale définies à l'article 6.5 du présent accord sont applicables pour le présent article.

### **Article 8**

#### *Validation des acquis de l'expérience*

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit ouvert à tous les salariés, permettant de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Les parties signataires reconnaissent l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience dans le cadre du droit individuel à la formation ou de la période de professionnalisation.

En cas d'ouverture ou de vacance d'un poste, les établissements pourront tenir compte dans l'examen des candidatures, de toute nouvelle qualification obtenue dans le cadre de la VAE.

### **Article 9**

#### *L'entretien professionnel*

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et l'avenant n° 1 en date du 20 juillet 2005 prévoit que tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel à son initiative ou à celle de l'employeur.

Les universités et instituts catholiques ont la volonté de renforcer l'implication du collaborateur dans la réalisation de son parcours professionnel par un accompagnement professionnalisé prévu par l'article 19.2 de la convention collective. Elles permettent donc une rencontre annuelle entre le collaborateur et son responsable autour de l'entretien annuel d'évaluation.

L'objectif est de faire le bilan en matière d'objectifs, de compétences et d'évoquer avec le collaborateur ses souhaits et ses attentes en termes de formation.

La période de recensement des besoins et l'entretien annuel d'évaluation sont les instants privilégiés d'échanges consensuels autour de la mise en œuvre du droit individuel à la formation, pour le collaborateur.

## **Article 10**

### *Le passeport formation*

Chaque collaborateur conserve sous sa propre responsabilité son passeport formation dans le lequel il fait figurer ses connaissances, ses compétences acquises en formation initiale continue ou au cours de son expérience professionnelle.

Pour compléter son passeport, le collaborateur pourra bénéficier de l'appui et de l'accompagnement de l'entreprise selon les modalités définies au sein de chaque institut.

## **Article 11**

### *Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi*

En référence à l'article 19.1 de la convention collective, la commission paritaire nationale, constituée sous forme de commission paritaire nationale de l'emploi, tiendra, à périodicité régulière, une réunion spécifiquement consacrée à l'emploi et à la formation professionnelle, pour traiter notamment de la définition des métiers et de leur évolution ainsi que des conditions de validation des acquis de l'expérience et de la gestion prévisionnelle des emplois.

La CPNE a pour mission de définir les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre des contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation. Par ailleurs, les missions de la CPNE sont telles que définies dans le règlement intérieur de la CPNE.

## **Article 12**

### *Durée et application de l'accord*

Le présent accord conclu à durée indéterminée prendra effet à compter du jour qui suit son dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les parties signataires conviennent que, en cas de difficulté d'interprétation ou d'application du présent accord ou encore en cas de litige né de l'application de l'accord, les représentants des parties signataires se rencontreront à la requête de la partie demanderesse dans les 60 jours suivant la demande.

## **Article 13**

### *Dénonciation*

Le présent accord ou ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois.

La dénonciation devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par courrier recommandé avec accusé de réception.

La dénonciation devra faire l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Elle devra être motivée.

## **Article 14**

### *Révision*

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, moyennant un préavis de 30 jours.

La révision sera demandée au moyen d'un pli recommandé avec accusé de réception, adressé aux parties signataires.

Le pli sera accompagné de l'indication des articles mis en cause et d'une proposition de nouvelle rédaction.

## **Article 15**

### *Dépôt officiel*

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et 1 exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, après expiration du délai d'opposition.

## **Article 16**

### *Accord de branche et accord d'entreprise*

Chaque université ou institut catholique pourra conclure un accord d'entreprise portant amélioration des dispositions de cet accord de branche. En aucun cas, un accord d'entreprise ne pourra apporter de dérogation à cet accord de branche.

Fait à Paris, le 12 juillet 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

Association des employeurs des universités et instituts catholiques.

### **Syndicats de salariés :**

FEP-CFDT ;  
SPELC ;  
SNEC-CFTC ;  
SYNEP CFE-CGC ;  
SNPEFP-CGT.